



## ACTUALITÉS FRANCE TRAVAIL

Après le vote de la loi Plein emploi le 10 octobre, deux jours avant le CSEC, la Direction nous indique qu'une Commission Mixte Paritaire (réunissant des sénateurs et des députés) devra se réunir pour trancher sur les derniers arbitrages et rédiger les décrets d'application.

Après nous avoir baladés pendant des mois en nous affirmant qu'elle n'avait aucune information, la Direction nous annonce de nombreux chantiers déjà travaillés (pendant des mois !) pour la mise en œuvre de cette loi néfaste pour nos usagères/usagers et pour nos conditions de travail.

### Retrouvez la déclaration du SNU TEFI Pôle emploi FSU

Loi « plein emploi » et création de France Travail: une machine de guerre contre les droits de nos usager.eres et nos conditions de travail <sup>1</sup>

Comme entendu dans les communications gouvernementales, le **financement de la loi Plein emploi est intégré en partie dans le Projet de Loi de Finances** : 300 Millions d'euros en 2024, 500 M€ en 2025, 700 M€ en 2026 et 1 milliard en 2027.

Et dire qu'ils n'ont soi-disant même pas 50 millions pour combler l'inflation et augmenter décemment les salaires !

**La direction reprend également l'annonce du recrutement de 300 ETP pour 2024, ce qui est largement insuffisant au regard de ce qui nous attend...**

Petit rappel utile : aujourd'hui, la taille moyenne d'un portefeuille CRI est de 1000, d'un portefeuille suivi de 430 (il devait être de 200 à 350 maximum !), d'un portefeuille guidé de 210 (il devait être de 100 à 150 !), d'un portefeuille renforcé de 90 (il devait être de 70 au maximum !) et ce, uniquement pour les chômeurs et chômeuses « rattachées ». Chiffres à doubler avec les fallacieux « hors portefeuille ». Demain, avec peut-être plus d'un million de nouveaux inscrits et inscrites pour 300 recrutements (soit un ratio minimum de 3500 futurs nouveaux inscrits et inscrites par recruté !), quel service pourra être rendu ?

**La réouverture du droit d'option des agents publics** a été évoquée par certaines organisations syndicales ; le gouvernement a rejeté cette possibilité.

**La Direction prévoit une convention tripartite** (France Travail / Etat / Unédic) et un plan stratégique que le futur DG de France Travail (ex Pôle emploi) viendra présenter au CSEC mi-janvier 2024.

**ÊTRE MIEUX INFORMÉ-E POUR ÊTRE MIEUX DÉFENDU-E**  
**RETROUVEZ L'INFORMATION EN LIGNE SUR FRANCE TRAVAIL**

<https://www.snutefisu.fr/pole-emploi/category/france-travail>



**VOIR OU REVOIR LA HMI DU 10**

**OCTOBRE SUR FRANCE TRAVAIL** [www.youtube.com/watch?v=VPLDbF3BBfI](https://www.youtube.com/watch?v=VPLDbF3BBfI)

## SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE 2022

Consultation du CSEC : les élu-es de la délégation SNU TEFI POLE EMPLOI FSU au CSEC, avec les élu-es de la délégation FO ont rendu un avis circonstancié sur cette consultation.

**Consultez l'avis SNU TEFI Pôle emploi FSU en ligne.**

## PROJET D'ÉVOLUTION DÉMARCHE DE COMPÉTENCES INTERNE À PÔLE EMPLOI

Consultation du CSEC : les élu-es de la délégation SNU TEFI POLE EMPLOI FSU au CSEC ont rendu un avis défavorable.

**Consultez l'avis SNU TEFI Pôle emploi FSU en ligne.**<sup>2</sup>

**Vote :**

- × Défavorable : STC, CFDT, SNU TEFI Pôle emploi FSU, CGT, CGT FSM, soit 13 élu.es
- × Favorable : Snap, CGC, soit 5 élu.es
- × Avis circonstancié : FO, soit 6 élu.es

## L'OUTIL FDS ET LE DUERP

La Direction change de logiciel mais pas de politique pour les fiches de signalement et l'on passe de LISA à RVR Parad...

**Tous les deux sont des outils de « maîtrise » des risques et non de prévention. Un simple mot qui change tout** : sur le site de l'entreprise fournisseuse du logiciel, on parle de gestionnaires de risque, jamais de préventeurs !

**Fidèle à son histoire et à ses combats, le SNU TEFI Pôle emploi FSU n'aura de cesse d'imposer la culture de la prévention pour que le travail à Pôle emploi ne continue pas d'user les corps et les esprits.**

Le SNU TEFI Pôle emploi FSU reste attaché à la présence des niveaux de risques professionnels bien identifiés ; nous revendiquons également que les agents soient impliqués dans l'évaluation des risques professionnels, ce que ne prévoit toujours pas le projet de la direction qui estime que seuls sont compétents les encadrants sur ce sujet. C'est un moyen de minimiser les risques et de simplement les gérer et non prioritairement de les prévenir, de les éliminer comme le prévoit pourtant la loi.

## ÉVOLUTION DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT EXTERNE

Avec ce sujet, la Direction reconnaît (enfin !) les difficultés de recrutement de notre établissement pointées de longue date par les représentant-es du personnel. Mais, au lieu de travailler sur l'attractivité de nos métiers (avec leur juste rémunération ainsi que des conditions de travail sereines, comme nous le réclamons depuis longtemps), la réponse de la Direction est le retour de la MRS pour nos recrutements internes...

**Le SNU TEFI Pôle emploi FSU reste attaché au recrutement à Bac +2 qui permet la reconnaissance des qualifications.**

**Quant au processus présenté, au vu des informations données par la direction, nous n'acceptons pas :**

- ✗ que les tests soient éliminatoires,
- ✗ que les tests soient fondés uniquement sur des savoir-être et savoir-faire (les habiletés, qui sont la base de la MRS, ne sont pas évoquées),
- ✗ qu'une PMSMP soit mise en place pour les candidats infra BAC+2 sans expérience professionnelle,
- ✗ que des entretiens RH et des étapes de sélection soient multipliés.

**Quant aux moyens supplémentaires alloués aux équipes MRS pour cette action, la Direction répond « à moyens constants » ! Le risque est :**

- ✗ de voir le recrutement à Bac+2 des conseillères et conseillers diminuer au profit de la MRS ;
- ✗ de voir la direction légitimer la dégradation salariale que nous connaissons déjà depuis 10 ans au regard de profils recrutés sans qualification par la MRS ; que n'entendons-nous pas déjà, dans les NAO sur les salaires, cette direction pérorer qu'on est bien payé à Pôle emploi « sur 14 mois et demi » !

## EXPLORATION TECHNOLOGIQUE SUR LES LARGES MODÈLES DE LANGAGE (LLM)

Il s'agit d'une « exploration » menée par Pôle emploi, non d'une expérimentation...

**La Direction souhaite « explorer » l'utilisation de l'IA dans nos actes métiers tels que :**

- ✗ la saisie d'offre par les conseillers entreprise : tiens, pourtant, on le faisait sans problème avant que la direction nous en empêche...
- ✗ l'explication des montants d'indemnisation pour les collègues GDD : encore une fois, avec des effectifs suffisants, et si on laissait le temps aux agent-es, ils seraient en capacité d'expliquer les décisions aux usagers, comme cela se faisait avant...
- ✗ les réponses aux questions RH en interne pour les collègues des services RH : pourtant, comment unifier une réponse alors que les situations sont différentes d'un-e agent-e à un-e autre ??

La seule garantie est que cette « exploration » est travaillée en interne à Pôle emploi. Ce sont les collègues de la DSI qui la gèrent, pas des prestataires externes. On peut au moins se satisfaire de cela au vu des fuites de données de ces derniers mois.

Pour le SNU TEFI Pôle emploi FSU, le risque est de voir la Direction courir après les gains de productivité afin de justifier la diminution des effectifs. Pour nous, rien ne remplacera l'humain dans les rapports avec nos usagers !

La Direction s'engage à ne pas généraliser cette « exploration » si elle ne donne pas satisfaction, nous verrons dans les mois qui viennent.

## PRIME PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) ISSUE DE L'ACCORD NAO DU 11 10 2023

Cette PPV doit être validée par les élu-es du CSEC. Même si l'accord NAO est insuffisant selon nous, le SNU TEFI Pôle emploi FSU l'a signé afin qu'il s'applique.

Sur la PPV, **nous avons réitéré notre exigence qu'elle ne soit pas proratisée, que ce soit en fonction de la quotité du temps de travail ou des différentes absences des collègues** (maladie, grève...).

La Direction a annoncé aux élu-es qu'elle souhaitait retirer la partie qui vient diminuer le montant de la prime en fonction des absences (maladie, grève...) : elle ne sera donc proratisée que selon la quotité du temps de travail. **Nous verrons si la Direction maintient cette volonté lors du vote des élu-es du CSEC lors de la prochaine séance du 9 novembre.**



POUR DÉFENDRE  
VOS CONDITIONS  
DE TRAVAIL,

SUR QUEL SYNDICAT  
COMPTEZ-VOUS ?



PÔLE EMPLOI FSU  
Le syndicat qui fait face, avec vous.

**Du 13 au 23 novembre, vos votes au CSEC détermineront également la composition du CSEC !  
Pour porter la voix du personnel au plus haut niveau  
VOTEZ ET FAITES VOTER SNU-FSU**

Pour en savoir plus sur la composition et le rôle du CSEC :  
<https://youtu.be/b5syOdfbYdk?>



f @snu.pole.emploi.fsu

@snupoleemploi

www.snutefifsu.fr

@SnuPoleEmploi

@snupoleemploifsu

syndicat.snu@pole-emploi.fr